

# Anonymiseret version

Oversættelse

C-804/19 – 1

## Sag C-804/19

### Anmodning om præjudiciel afgørelse

**Dato for indlevering:**

31. oktober 2019

**Forelæggende ret:**

Landesgericht Salzburg (Østrig)

**Afgørelse af:**

23. oktober 2019

**Sagsøger:**

BU

**Sagsøgt:**

Markt24 GmbH

---

[Udelades]

**REPUBLIKKEN ØSTRIG**

LANDESGERICHT SALZBURG (den regionale domstol i Salzburg) [udelades]

I SIN EGENSKAB AF DOMSTOL I ARBEJDSRETLIGE OG SOCIALE SAGER [udelades]

[udelades]

**KENDELSE****SAG:****Sagsøger**

[udelades]

BU

[udelades]

DA

[udelades]

[ØSTRIG]

[udelades]

**Sagsøgt**

[udelades]

Markt24 GmbH

[udelades]

[udelades]

85716 Unterschleißheim

[udelades]

TYSKLAND

[udelades]

**Vedrørende:**

EUR 2 962,80 plus renter og omkostninger (løbende løn)

I. Den Europæiske Unions Domstol forelægges i henhold til artikel 267 i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde følgende spørgsmål til præjudiciel afgørelse:

1. Finder artikel 21 i forordning (EU) nr. 1215/2012 anvendelse på et ansættelsesforhold, hvor der ganske vist blev indgået en ansættelseskontrakt i Østrig for arbejdsydelser i Tyskland, men hvor arbejdstageren, som i flere måneder i Østrig holdt sig parat til at arbejde, ikke udførte nogen arbejdsydelser?

**Såfremt det første spørgsmål besvares bekræftende**

2. Skal artikel 21 i forordning (EU) nr. 1215/2012 fortolkes således, at en national bestemmelse, som [giver] en arbejdstager [mulighed for] (et lettere) sagsanlæg på stedet for den pågældendes bopæl, som denne har under ansættelsesforholdet eller havde ved ansættelsesforholdets ophør, såsom § 4, [org. s. 2] stk. 1, litra a), i Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz (forbundslov om de arbejds- og socialretlige domstoles organisation (ASGG)), kan komme til anvendelse?

3. Skal artikel 21 i forordning (EU) nr. 1215/2012 fortolkes således, at en national bestemmelse, som giver en arbejdstager mulighed for (et lettere) sagsanlæg på det sted, hvor lønnen skal betales eller skulle betales ved ansættelsesforholdets ophør, såsom ASGG's § 4, stk. 1, litra d), kan komme til anvendelse?

**4. Såfremt det andet og det tredje spørgsmål besvares benægtende:**

4.1. Skal artikel 21 i forordning (EU) nr. 1215/2012 fortolkes således, at en sag i forbindelse med et ansættelsesforhold, hvor arbejdstageren ikke har leveret nogen arbejdsydelser, skal anlægges i den medlemsstat, hvor arbejdstageren holdt sig parat til arbejde?

4.2. Skal artikel 21 i forordning (EU) nr. 1215/2012 fortolkes således, at en sag i forbindelse med et ansættelsesforhold, hvor arbejdstageren ikke har leveret nogen arbejdsydelser, skal anlægges i den medlemsstat, hvor ansættelseskontrakten blev forberedt og indgået, også når det var arbejdsydelser i en anden medlemsstat, der blev aftalt/stillet i udsigt heri?

### **Såfremt det første spørgsmål besvares benægtende**

5. Finder artikel 7, nr. 1), i forordning (EU) nr. 1215/2012 anvendelse på et ansættelsesforhold, hvor der ganske vist blev indgået en ansættelseskontrakt i Østrig for arbejdsydelser i Tyskland, men hvor arbejdstageren, som i flere måneder i Østrig holdt sig parat til at arbejde, ikke har leveret nogen arbejdsydelser, når en national bestemmelse, som giver en arbejdstager mulighed for (et lettere) sagsanlæg på stedet for den pågældendes bopæl, som denne har under ansættelsesforholdet eller havde ved ansættelsesforholdets ophør, såsom ASGG's § 4, stk. 1, litra a), kan komme til anvendelse, eller når en national bestemmelse, som giver en arbejdstager mulighed for (et lettere) sagsanlæg på det sted, hvor lønnen skal betales eller skulle betales ved ansættelsesforholdets ophør, såsom ASGG's § 4, stk. 1, litra d), kan komme til anvendelse?

II. Sagen udsættes på EU-Domstolens afgørelse (§ 90a i Gerichtsorganisationsgesetz (lov om domstolenes opbygning, herefter »GOG«)).

### **Præmisser:**

#### **1. Anbringender og faktiske omstændigheder**

Ved en sag anlagt den 27. april 2018 har sagsøgeren nedlagt påstand om, at sagsøgte tilpligtes at betale udestående lønbetalinger, forholdsmæssige enkeltbetalinger samt feriegodtgørelse på i alt EUR 2 962,80 brutto for perioden fra den 6. september 2017 til den 15. december 2017. Sagsøgeren gør gældende, at hun i perioden fra den 6. september 2017 til den 15. december 2017 [**org. s. 3**] var ansat hos sagsøgte som rengøringsassistent. Der var aftalt en løn på EUR 753,42 brutto, dvs. EUR 639,15 netto pr. måned for en deltidsansættelse. Ansættelsesforholdet ophørte ved opsigelse fra sagsøgte side. Den domstol, hvor sagen er anlagt, er kompetent, da sagsøgte ved ansættelsesforholdets begyndelse havde et kontor i Salzburg. Sagsøgeren fremlagde desuden tre lønafregninger for månederne september til november 2017. På disse lønafregninger er sagsøgte anført som arbejdsgiver, og der er for september anført et beløb på EUR 626,40 brutto (EUR 531,69 netto), for oktober et beløb på EUR 753,42 brutto (EUR

639,50 netto) og for november et beløb på EUR 753,42 brutto (EUR 628,15 netto).

Da stævningen trods flere forkyndelsesforsøg på forskellige adresser gennem postvæsenet og gennem Amtsgericht (byretten) ikke kunne forkyndes for sagsøgte, og sagsøgtes repræsentanters opholdssted er ubekendt, blev der ved kendelse af 26. december 2018 [udelades] udpeget en forkyndelsesbemyndiget («Zustellkurator», processuelt bemyndiget i sagsøgtes fravær) i henhold til § 116 i Zivilprozessordnung (civil retsplejelov, ZPO). Denne afviste ved processkrift af 7. januar 2019 [udelades] såvel den nationale jurisdiktion som den nationale kompetence.

Sagsøgtes hjemsted er ifølge en udskrift af handelsregistret ved Amtsgericht München (byretten i München) under nr. HRB 233607 beliggende i Unterschleißheim, Landkreis München [Tyskland] [udelades]. Sagsøgeren har bopæl i [Østrig]. Sagsøgeren blev kontaktet af en mand, som sagde, at han kendte et godt firma, der søgte medarbejdere. Derefter underskrev sagsøgeren ansættelsesaftalen om udførelse af rengøringsarbejde. Aftalen blev ikke underskrevet på sagsøgtes kontor, men i et bageri i 5020 Salzburg. Arbejdets begyndelse var fastsat til den 6. september 2017. Sagsøgeren blev imidlertid ikke tildelt noget arbejde af sagsøgte. Hun kunne imidlertid kontaktes telefonisk og var parat til at arbejde. Faktisk udførte hun imidlertid ikke rengøring for sagsøgte og heller ikke andet arbejde. Det var aftalt, at sagsøgeren skulle udføre sit arbejde i München. Sagsøgeren havde ikke noget telefonnummer på den medarbejder hos sagsøgte, som hun havde indgået ansættelsesaftalen med. På ansættelsesaftalen er der i sagsøgtes stempel anført et østrigsk telefonnummer og en tysk adresse. Sagsøgeren modtog ingen løn under ansættelsesforholdet og heller ingen afregning. Hun var lige som tre andre medarbejdere hos sagsøgte tilmeldt hos den østrigske socialforsikring som arbejdstager med en løn på 753,42 [EUR] frem til den 15. december 2017.

For Landesgericht Salzburg (den regionale domstol i Salzburg) som domstol i arbejdsretlige- og sociale sager verserer der/har der verseret (inklusive sagsøgerens sag [org. s. 4]) i alt tre arbejdsretlige sager mod sagsøgeren. De øvrige sager endte med, at der blev afsagt dom, idet det bl.a. blev konstateret, at mindst én anden arbejdstager havde arbejdet for sagsøgte i delstaten Salzburg i byggebranchen.

### 3. National ret

#### [Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz]

*§4. (1) Den stedlige kompetence for de i § 50, stk. 1, nævnte tvister tilkommer efter sagsøgerens valg*

*1. i de i nr. 1-3 nævnte tilfælde også den ret, på hvis sted*

*a) arbejdstageren har sin bopæl eller sit sædvanlige opholdssted under ansættelsesforholdet eller havde den/det på tidspunktet for ansættelsesforholdets ophør*

[...]

*d) lønnen skal betales eller, såfremt ansættelsesforholdet er ophørt, senest skulle betales, eller*

[...]

#### **4. Begrundelse for forelæggelsen**

ASGG's bestemmelser skal fortolkes i overensstemmelse med direktivet.

##### **4.1. Det første spørgsmål**

Indledningsvis er det et generelt spørgsmål, om artikel 21 i forordning [(EU) nr.] 1215/2012 også finder anvendelse på ansættelsesforhold, hvor arbejdstageren ganske vist har indgået en ansættelseskontrakt i Østrig, men hvor den arbejdsparate arbejdstager efterfølgende hverken har udført arbejde i Østrig eller i Tyskland.

Ifølge national retspraksis og teori gælder følgende (status 2008): Hvis arbejdstageren ganske vist har indgået en ansættelseskontrakt, men ikke har påbegyndt arbejdet, er, analogt med artikel 5, stk. 1, i forordning [(EU) nr.] 1215/2012, det sted afgørende, hvor arbejdstageren skulle have opfyldt ansættelseskontrakten (Auer i Geimer/Schütze, Rechtsverkehr 540 Art. 18 EuGVVO, punkt 12; Burgstaller, DRdA 1999, 470; Ganglberger, RdW 2000, 160 f; Kropholler, Zivilprozeßrecht<sup>8</sup> Art. 19 EuGWO, punkt 9 og Corte di cassazione [I] Riv dir int priv proc 2004, 661 og 14 Ob 81/86 [vedrørende IPRG's § 44] SZ 59/91 = Arb 10 537 = DRdA 1988, 343 [Kerschner] = ZAS 1987, 50 [Beck-Managetta/Mayer-Maly]).

Ifølge anden national retspraksis vedrørende Luganokonventionen blev der krævet et vist element af varighed og **[org. s. 5]** bestandighed. Hvis en arbejdstager med bopæl i Tyskland har indgået en ansættelseskontrakt med en virksomhed med hjemsted i Østrig, men ikke påbegyndt arbejdet, finder Luganokonventionens artikel 5, nr. 1, andet og tredje led, ikke anvendelse. Arbejdsudførelsen, som i henhold til Luganokonventionens artikel 5, nr. 1, andet og tredje led, begrundet kompetencen, skal have et vist element af varighed og bestandighed (OGH 8 ObA 154/98z).

Den forelæggende ret er af den opfattelse, at ansættelsesforholdet, som varede fra den 6. september 2017 til den 15. december 2017, dvs. i flere måneder, havde en

sådan varighed og bestandighed. Desuden blev ansættelseskontrakten forberedt og indgået i Østrig. Tilmeldingen til socialforsikringen skete i Østrig.

Ovenstående spørgsmål opstår også i forbindelse med den i EU-retten fastsatte beskyttelse af særlige persongrupper, eksempelvis også vedrørende forbrugere, for hvilke artikel 18, stk. 1, i forordning [(EU) nr.] 1215/2012 fastsætter, at en forbrugers sag mod medkontrahenten kan anlægges enten ved retterne i den medlemsstat, på hvis område medkontrahenten har bopæl, eller, uanset medkontrahentens bopæl, ved retten på det sted, hvor forbrugeren har bopæl. For arbejdstagere kan det lige som for forbrugere lægges til grund, at der er tale om en gruppe, som bør beskyttes, og som ikke bør stilles ringere ved EU-retlige regler end ved de nationale regler. I denne forbindelse henvises der navnlig til den finansielle situation i forbindelse med arbejdstagerens beskedne løn, som gør det vanskeligere at gøre kravet gældende i en anden medlemsstat.

#### **4.2. Det andet og det tredje spørgsmål**

I tilfælde af, at det principielt bekræftes, at artikel 21 i forordning [(EU) nr.] 1215/2012 finder anvendelse, ønskes det oplyst, om national ret, som giver arbejdstageren den lettere adgang til retsforfølgelse i indlandet, kan komme til anvendelse i betragtning af de europæiske regler, som fastsætter regler herfor, der er mindre fordelagtige for arbejdstageren.

I det foreliggende tilfælde kan arbejdsgiveren ved at tildele eller ikke tildele arbejde, uanset i hvilken medlemsstat, forhindre, at de nationale kompetenceregler i henhold til ASGG's § 4, som er mere fordelagtige for sagsøgeren, kommer til anvendelse. En arbejdstager, som i en lang periode venter på at få tildelt arbejde, og som i denne periode ikke kan påtage sig andet arbejde, vil efterfølgende oven i købet stadig være dårligt stillet procesretligt, fordi hun i strid med de mere fordelagtige nationale bestemmelser vil skulle rejse sag vedrørende den manglende løn i en anden medlemsstat. **[Org. s. 6]**

#### **4.4. Det fjerde spørgsmål**

I tilfælde af, at national ret, som er mere fordelagtig for arbejdstageren, ikke finder anvendelse, ønskes det oplyst, hvordan artikel 21 i forordning 1215/2012 skal fortolkes.

#### **4.5. Det femte spørgsmål**

Såfremt artikel 21 i forordning [(EU) nr.] 1215/2012 principielt ikke finder anvendelse på den foreliggende sag, finder forordningens øvrige bestemmelser anvendelse, og det ønskes oplyst, hvordan de skal fortolkes med henblik på omstændighederne i den foreliggende sag. For at undgå gentagelser henvises der i denne forbindelse til de ovenfor anførte betragtninger.

## 5. EU-Domstolens fortolkningskompetence

I den foreliggende sag foreligger der ikke praksis fra Den Europæiske Unions Domstol vedrørende spørgsmålet om, hvorvidt kompetencereglerne i artikel 21 i forordning [(EU) nr.] 1215/2012 finder anvendelse i et tilfælde, hvor der er indgået en ansættelseskontrakt, men ikke udført arbejdsydelser. Der er behov for en fortolkning navnlig med hensyn til principielle spørgsmål vedrørende forholdet mellem kompetencereglerne i henhold til artikel 21 i forordning [(EU) nr.] 1215/2012 og de nationale regler for retshåndhævelse, som er mere fordelagtige for arbejdstageren.

Den rigtige anvendelse af [EU-]retten er i lyset af den hidtidige praksis fra Den Europæiske Unions Domstol ikke så åbenbar, at der ikke er plads til rimelig tvivl om afgørelsen af de forelagte spørgsmål («acte clair»).

II. Udsættelsen af den arbejdsretlige sag, indtil den præjudicielle afgørelse foreligger, er baseret på GOG's § 90a.

[Udstedelsesnotat og underskrift] [udelades]

ARBEJDSDOKUMENT